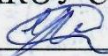


Приложение №4 к приказу
МКОУ СОШ №1 с.п.В.Балкария
от 12.01.2024г. №2

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ПК
«МКОУ СОШ №1 с. п. В.Балкария»
 А.М.Ульбашев
Протокол от 12.01. 2024г. №2

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда
«МКОУ СОШ №1 с.п. В.Балкария»

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудового коллектива
МКОУ СОШ №1 с.п. В.Балкария
Протокол от 12.01.2024г.№2

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
«МКОУ СОШ №1 с.п. В.Балкария»

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МКОУ СОШ №1 с.п. В.Балкария (далее - Школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам Школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагога, являются критерии, отражающие результаты его работы. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

II. Порядок премирования.

2.1. Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТ_{оу} производится с участием и при одобрении Управляющего совета по представлению директора Школы и с учетом мнения профсоюзной организации.

2.2. Директор Школы представляет в Управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

2.3. Рассмотрение вопросов распределения стимулирующих выплат осуществляется Управляющим советом в соответствии с установленным Регламентом.

III. Условия премирования

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)
	позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций)
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов
	проведение уроков высокого качества
	подготовка и проведение внеклассных мероприятий
	применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий
	использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки)
	участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
	проведение мероприятий по профилактике вредных привычек
	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся , родителей, общественности
	снижение количества учащихся, родителей, общественности
	снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних
	снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины
	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций
	образцовое содержание кабинета
	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, введения личных дел и т.д.)
Заместители директоров по УВР и ВР	организация предпрофильного и углубленного обучения
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента учащихся в 10-11 классах
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	поддерживание благоприятного психологического климата в коллективе

Завхоз	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	качественное ведение документации
Педагог-психолог, социальный педагог	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения как формы культурного досуга
	участие в общешкольных и районных мероприятиях
	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасной перевозки детей
	отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	Проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

IV. Порядок участия Управляющего совета «МКОУ СОШ №1 с.п. В.Балкария» В распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.1. Управляющий совет в соответствии с положением об Управлении школы и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МКОУ СОШ №1 с.п. Верхняя Балкария согласовывает распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы.

4.2. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются Управляющим советом дважды в течение учебного года на заседаниях, проводимых соответственно в январе и в сентябре.

На указанных заседаниях Управляющий совет рассматривает:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику – денежный «вес» одного балла оценки профессиональной деятельности работника;

- итоговый доклад директора школы о результативности профессиональной деятельности работника;

- итоговый доклад директора школы о результативности профессиональной деятельности работников школы за истекший полугодовой период, в котором отражаются результаты комплексной оценки деятельности каждого работника школы в баллах. Оценка результативности деятельности работника школы проводится на основании утвержденных Критериев и показателей результативности деятельности работников школы;

- предложения по размерам стимулирующих выплат, основанные на результатах комплексной оценки.

4.3. Формы, критерии, показатели, порядок и процедуры государственно -

общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы определяются Положением о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения и оценки профессиональной деятельности работников школы.

4. 4. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценка результативности профессиональной деятельности работников школы Управляющий совет создаёт специальную комиссию, в которую могут входить:

- директор школы;
- члены Управляющего совета определяемые его решением;
- председатели ШМО;
- представители совета трудового коллектива и профсоюзного комитета;
- бухгалтерские работники школы.

В комиссию из числа членов Управляющего совета обязательно включаются представители педагогических и других работников школы, представители родителей (законных представителей) обучающихся. Комиссия формируется и осуществляет свою деятельность решением Управляющего совета. Управляющий совет определяет название комиссии – комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, указывающее на характер деятельности комиссии, утверждает её количественный и персональный состав.

4. 5. В ходе проведения комплексной оценки результативности деятельности работников школы учитываются следующие результаты:

- результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые директором школы.

Соотношение весовых коэффициентов показателей внутришкольного контроля, показателей общественной оценки и экспертной оценки определяются Положением о выплатах стимулирующего характера работникам школы и регламентом государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы.

4.6. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга результативности профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы порядка и процедур оценки результативности профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений установленного порядка и процедур оценки результативности профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются ответственным лицам (органам), представившим результаты (директор школы орган самоуправления, экспертная комиссия) для исправления и доработки.

Принятые комиссией результаты мониторинга профессиональной деятельности работников используются далее в системе государственно-общественного мониторинга и оценки.

4.7. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании материалов мониторинга, составляет итоговый оценочный лист работников в баллах, утверждает его и направляет директору школы.

Утвержденный оценочный лист работников школы по решению комиссии и с согласия работников школы может быть опубликован в школьных изданиях, вывешен для всеобщего ознакомления на информационном стенде, размещен на веб-

сайте школы.

4.8. С момента опубликования оценочного листа в течение 10 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушение установленных Положением о распределении стимулирующей части, а также ошибки.

4.9. Совет обязан осуществить проверку обоснованности заявления учителя и дать ему обоснованный ответ в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм Положения о порядке формирования и распределения фонда стимулирования учителя, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности учителя школы, выраженную в оценочных баллах, Совет принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

4.10. По истечении 10 дней решение Совета о согласовании распределения стимулирующих выплат директорам школ вступает в силу. Протокол заседания Совета с решением по данному вопросу направляется директору, который издает приказ об установлении размеров и периодичности выплат стимулирующего характера.